

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN BUDAYA MUTU PENGARUHNYA  
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMP NEGERI**

**ARTIKEL PENELITIAN**

**OLEH :**

**DATINUS  
NIM F 2171131022**



**PROGRAM STUDI MAGISTER ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS TANJUNGPURA  
PONTIANAK  
2015**

**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN BUDAYA MUTU PENGARUHNYA  
TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMP NEGERI**

**OLEH :**

**DATINUS  
NIM : F2171131022**

Disetujui oleh :

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

**Dr. Wahyudi  
NIP. 195901111985031002**

**Dr. Hj. Masluyah Suib  
Nip. 195010071985032001**

Disahkan oleh:

Dekan FKIP  
Universitas Tanjungpura

Ketua Program Studi  
S2 Administrasi Pendidikan

**Dr. H. Martono, M.Pd  
NIP. 196803161994041014**

**Dr. Wahyudi  
NIP. 195901111985031002**

# **GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN BUDAYA MUTU PENGARUHNYA TERHADAP PRESTASI KERJA GURU SMP NEGERI**

**Datinus, Wahyudi, Masluyah**

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan FKIP, Untan Pontianak.

Email: Datinus@gmail.com

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk Menemukan gambaran tentang Gaya Kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu pada SMP Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak, Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskripsi dengan menggunakan pendekatan analisis Regresi Ganda dengan menggunakan 3 (tiga) variabel Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa : terdapat pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap prestasi kerja guru ( $Y$ ) di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak sebesar 15,3%. Terdapat pengaruh Budaya Mutu ( $X_2$ ) yang secara langsung mempengaruhi prestasi kerja guru ( $Y$ ) adalah sebesar 64,6%. Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan Budaya mutu ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan yang langsung mempengaruhi Prestasi kerja guru ( $Y$ ) sebesar 50,4% dan sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Budaya Mutu, dan Prestasi Kerja.**

**Abstract:** The objectives of this study are: (1) to find a description of leading style of headmaster and quality culture in state junior high school in Ngabang District Landak Regency The method in this study is description method with using double regression analysis approach with using 3 (three) Based on the analysis, it can be concluded that: there is an influence of leading style of headmaster ( $X_1$ ) to teacher's work achievement ( $Y$ ) in Ngabang District Landak Regency is 15,3%. There is an influence quality culture ( $X_2$ ) directly influence teacher's work achievement ( $Y$ ) is 64,6%. There is an influence of leanding style of headmaster ( $X_1$ ) and quality culture ( $X_2$ ) influence simultaneously that directly influence teacher's work achievement ( $Y$ ) is 50,4% and the rest is 49,6%, it was influenced by other factors that could not be explained in this study.

**Keywords: Leading style, quality culture, and work's achievement**

Guru adalah pendidik profesional yang mempunyai tugas, fungsi, dan peran penting dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Guru yang profesional diharapkan mampu berpartisipasi dalam pembangunan nasional untuk mewujudkan insan Indonesia yang bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, unggul dalam ilmu pengetahuan dan teknologi, memiliki jiwa estetis, etis, berbudi pekerti luhur, dan berkepribadian. Tugas dan peran guru dalam mentransformasikan segala input pendidikan sangatlah penting. karena perubahan kualitas pendidikan hanya akan tercapai jika kualitas gurunya ditingkatkan. Prestasi kerja guru yang baik tentu akan meningkatkan mutu pendidikan yang ada disekolah.

Prestasi kerja guru selalu menekankan pelaksanaan tugas mengajar, sedangkan tugas-tugas yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam lembaga pendidikan. Para pemimpin lembaga pendidikan secara rutin menilai keefektifan guru melalui proses evaluasi prestasi kerja. Evaluasi prestasi kerja ini menjadi dasar untuk kenaikan gaji, promosi, insentif, kompensasi dan jenis imbalan lain yang diberikan oleh pemerintah.

Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Nomor 20 Tahun 2003 Bab II pasal 3 menyatakan bahwa : "Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab."

Berdasarkan pernyataan pada Undang-Undang Sisdiknas tersebut, pendidikan berperan di dalam membangun masyarakat seutuhnya. Jika suatu bangsa ingin berhasil dalam mewujudkan tujuan nasional, mencerdaskan kehidupan bangsa yang maju di dalam segala bidang, selayaknyalah pendidikan memperoleh tempat utama. Mengingat begitu pentingnya posisi guru dalam proses pembelajaran, maka sangatlah wajar apabila fenomena tentang rendahnya kualitas pendidikan menjadi tanggung jawab sekolah/satuan pendidikan formal. Oleh karena itu, sudah selayaknya pengembangan profesi guru diperhatikan.

Kualitas manusia Indonesia yang baik dapat dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu. Kinerja guru dapat dilihat dan diukur berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, wujud perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran.

Prestasi kerja merupakan faktor penting untuk mendukung keberhasilan suatu pekerjaan seseorang baik dalam kapasitas pribadi maupun sebagai seorang anggota suatu organisasi/lembaga. banyak akibat yang tidak menguntungkan bagi organisasi disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Akibat-akibat yang ditimbulkan dari kurangnya prestasi kerja yang dimiliki seorang guru umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang dilakukan setiap hari

seperti kelambatan dan kelalaian dalam bekerja, ketepatan dalam kehadiran pada jam-jam kerja, bekerja dengan seandainya, dan sebagainya.

Kualitas manusia Indonesia yang baik dapat dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Guru merupakan salah satu komponen yang menempati posisi sentral dan sangat strategis dalam sistem pendidikan. Prestasi kerja guru dari suatu lembaga pendidikan, selalu menekankan pelaksanaan tugas mengajar, sedangkan tugas-tugas melalui proses yang harus dilaksanakan adalah bagian dari pekerjaan atau posisi dalam lembaga pendidikan.

Indikator mengenai prestasi kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) diakses dari : <http://eprint.uny.ac.id/9622/JURNAL.pdf> adalah :

1. Kuantitas kerja  
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas kerja  
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Pelaksanaan Tugas  
Yaitu kewajiban pegawai melakukan aktivitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan organisasi.
4. Tanggung Jawab  
yaitu suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Mutu pendidikan Indonesia sampai saat ini masih rendah. hal ini dilihat dari hasil pembelajaran siswa disekolah dan Ujian Nasional. Mutu pendidikan Indonesia masih tertinggal jauh dari negara tetangga. Mutu pendidikan akan tercapai apabila komponen yang terdapat dalam meningkatkan mutu pendidikan memenuhi syarat tertentu. Komponen yang berperan dalam peningkatan mutu pendidikan salah satunya adalah tenaga pendidik yang bermutu yaitu mampu menjawab tantangan-tantangan dengan cepat dan bertanggung jawab. Tenaga pendidik mempunyai peran yang sangat strategis dalam pembentukan pengetahuan, keterampilan, dan karakter peserta didik, karena itu tenaga pendidik yang profesional akan melaksanakan tugasnya secara profesional sehingga menghasilkan siswa yang lebih bermutu.

Guru merupakan ujung tombak yang berada pada garis terdepan yang langsung berhadapan dengan siswa melalui kegiatan pembelajaran di kelas ataupun di luar kelas. Para guru jelas dituntut pula dapat melaksanakan seluruh fungsi profesional secara efektif dan efisien. Baik dari kepentingan pendidikan nasional maupun fungsi fungsional guru, semuanya menuntut agar pendidikan dan pengajaran dilaksanakan secara profesional artinya tidak dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan didukung oleh para guru yang mempunyai kinerja yang baik.

Mengembangkan budaya mutu guru bukanlah sesuatu yang bersifat instan dan terjadi begitu saja, tetapi melalui proses perjuangan yang relative panjang dengan tantangan dan bahkan resistensi yang dihadapi. Untuk mengembangkan

budaya mutu harus diawali dengan komitmen dari seluruh stakeholders dalam melakukan *school review* secara cermat dan obyektif. Bertolak dari *benchmarking* dan ditindaklanjuti dengan kontrol mutu (*quality control*). Artinya, setelah menetapkan *performa ideal* dilanjutkan dengan melakukan kontrol mutu dengan cara membandingkan antara *performa actual* dengan *performa ideal*. Jika terjadi kesenjangan antara keduanya maka perlu didiagnosis apa yang menjadi penyebab timbulnya masalah tersebut, untuk selanjutnya dilakukan tindakan-tindakan nyata mengenai cara pemecahannya. Kenyataan di lapangan menunjukkan lain, di mana masih banyak kepala sekolah yang belum mampu menunjukkan profesionalisme yang memadai. Hal ini disebabkan antara lain karena masih banyak kepala sekolah yang belum mampu menerapkan gaya kepemimpinan dengan baik, kepala sekolah tidak berusaha menegakkan disiplin dalam melaksanakan tugas, datang dan pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

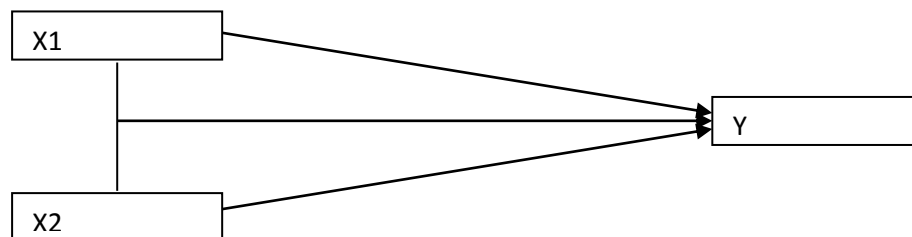
Guru dengan tanggung jawab kependidikan besar, mencerdaskan kehidupan bangsa, merubah perilaku dan moral siswa, seperti yang diamanatkan dalam Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 3 yang menyatakan bahwa, "Pendidikan Nasional bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berahlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga Negara yang demokratis serta bertanggung jawab."

Berdasarkan hasil pengamatan sementara di lapangan, terlihat bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya mutu yang ada di sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak masih belum terselenggara dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari : Kurangnya komunikasi pimpinan terhadap guru dan siswa, kurangnya transparansi kepala sekolah dalam manajemen keuangan, rendahnya motivasi siswa untuk berprestasi, rendahnya kinerja ditunjukkan oleh guru dapat dilihat dari kehadiran atau guru tidak tepat waktu dalam pelaksanaan tugas mengajar, tidak mempunyai gairah kerja, sikap dan motivasi kerja guru dan pegawai yang rendah, kurang menghargai prestasi warga sekolah, guru yang mempunyai keterampilan terbatas dan sulit terlibat secara maksimal dalam organisasi. Kondisi itu menunjukkan bahwa guru yang bersangkutan rendah dalam prestasi bekerja. Disamping itu sampai saat ini belum banyak guru yang mempunyai prestasi ditingkat kecamatan, kabupaten atau tingkat provinsi dalam hal pemilihan guru berprestasi. Rendahnya minat para guru untuk mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut menunjukkan bahwa rendahnya kualitas kerja mereka.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelgasikan tugas. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul: "*Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Mutu Pengaruhnya terhadap Prestasi Kerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak*".

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan menggunakan jenis *causal study* ( studi pengaruh ). Menurut Sugiyono (2013:13) penelitian kuantitatif sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Oleh karena itu pendekatan kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasil. Penelitian ini bertujuan untuk menguji kebenaran hipotesis yang berkaitan dengan pengaruh Gaya kepemimpinan kepala Sekolah ( $X_1$ ) terhadap Prestasi kerja Guru ( $Y$ ), pengaruh Budaya Mutu Sekolah ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja Guru ( $Y$ ) dan Pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah ( $X_1$ ) dan Budaya Mutu ( $X_2$ ) secara abersama-sama terhadap Prestasi kerja Guru ( $Y$ ). Dan lebih jelas dapat diilustrasikan pada hubungan masing-masing variabel pada gambar berikut :



**Bagan : 1 Paradigma Penelitian**

Keterangan :

- X1 : Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah sebagai variabel Bebas pertama
- X2 : Budaya Mutu Sekolah sebagai variabel bebas kedua
- Y : Prestasi Kerja sebagai variabel terikat.

Penelitian ini adalah penelitian populasi artinya semua populasi dijadikan subyek penelitian. Populasi adalah seluruh subyek penelitian yang dijadikan sumber data baik yang berupa manusia, gejala, nilai tes, benda-benda, atau peristiwa. Menurut Sugiyono (2013:80), " Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Dengan demikian, yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh guru, dalam hal guru PNS, yang bertugas di SMP Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak yang berjumlah 98 orang. Karakteristik tertentu yang penulis tetapkan untuk sampel penelitian ini adalah Guru PNS yang masa kerjanya lebih atau sama dengan 5 (lima) tahun bertugas disekolah tersebut.

**Tabel 1**  
**Jumlah Populasi Penelitian**

No	Sekolah	Jumlah Guru	Masa Kerja Guru	
			< 5 tahun	≥ 5 Tahun
1	SMP Negeri 1 Ngabang	24	3	21
2	SMP Negeri 2 Ngabang	22	4	18
3	SMP Negeri 3 Ngabang	15	3	12
4	SMP Negeri 4 Ngabang	8	5	3
5	SMP Negeri 5 Ngabang	8	1	7

**Tabel 2**  
**Jumlah Populasi Penelitian**

No	Sekolah	Jumlah Guru	Masa Kerja Guru	
			< 5 tahun	≥ 5 Tahun
6	SMP Negeri 6 Ngabang	6	6	0
7	SMP Negeri 7 Ngabang	4	2	2
8	SMP Negeri 8 Ngabang	5	5	0
9	SMP Negeri 9 Ngabang	6	4	2
Jumlah		98	33	65

Instrumen dalam penelitian ini berupa angket (kuesioner) yang disusun berdasarkan definisi operasional dari tiga variabel yang tersedia. Definisi operasional ini berbentuk indikator dari setiap variabel dan setiap indikator yang tersedia dibuat kisi-kisi sebagai dasar penyusunan butir pernyataan dalam kuesioner yang akan diisi oleh guru-guru yang disusun berdasarkan skala empat. Sebelum dilakukan pengumpulan data, terlebih dahulu dilakukan uji coba instrumen terhadap guru yang tidak terpilih sebagai sampel penelitian. Uji coba ini perlu dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tingkat reliabilitas dan validitas instrument. instrument yang disediakan dalam penelitian ini ada 3 bentuk instrument untuk mengungkapkan informasi mengenai gaya kepemimpinan Kepala Sekolah ( $X_1$ ), Budaya Mutu ( $X_2$ ), dan Prestasi kerja guru ( $Y$ ).

Sebelum instrumen/alat ukur digunakan untuk mengumpulkan data penelitian, maka perlu dilakukan uji coba kuesioner untuk mencari kevalidan dan reliabilitas alat ukur tersebut. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah alat ukur tersebut valid. Valid artinya ketepatan mengukur atau alat ukur tersebut tepat



untuk mengukur sebuah variabel yang akan diukur. Sugiyono (2011:121) mengatakan “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada suatu kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Dari uji validitas dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Pengujian untuk membuktikan valid dan tidaknya item-item kuesioner dapat dilakukan dengan melihat angka koefisien korelasi *Pear Product Moment*. Koefisien korelasi merupakan angka yang menyatakan hubungan antara skor pertanyaan dengan skor total (*item-total correlation*). Dalam menentukan kelayakan dan tidaknya suatu item yang akan digunakan dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf 0,05. Artinya item dianggap valid jika memiliki korelasi signifikan terhadap skor total item. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan, dan hasilnya dapat dilihat melalui hasil *r*-hitung yang dibandingkan dengan *r*-tabel, dimana *r*-tabel dapat diperoleh melalui *df* (*degree of freedom*) = *n*-2 (signifikan 5%, *n*= Jumlah sampel).

Uji validitas dengan menggunakan koefisien korelasi product moment sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \cdot \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$r_{it}$  = koefisien Korelasi internal

X = skor pada subyek item *n*

Y = skor total subyek

XY = skor pada subyek item *n* dikalikan skor total

*n* = banyaknya subyek (Sugiyono, 2013:255)

Untuk mengetahui validitas item instrument maka hasil *r hitung* berdasarkan rumus diatas, dikonsultasikan dengan tabel nilai kritik koefisien korelasi *prodcut moment*. Jumlah test individu yang menjadi sasaran uji coba sebanyak 30 orang. Nilai kritik test satu sisi (*one tailed test*) pada taraf signifikansi 0,05. Dengan *N*= 30 diperoleh derajat kebebasan (*dk*) = *N*-2 = 30 – 2 = 28. Besarnya koefisien korelasi pada tabel test satu sisi (*one tailed test*) pada taraf 0,05 dengan derajat kebebasan 28 diperoleh angka sebesar 0,361. Jika *r hitung* > *rtabel* maka instrumen valid, Jika *r hitung* < *r tabel* instrumen tidak valid. Dengan demikian instrumen dianggap valid jika item yang koefisien korelasinya lebih besar atau sama dengan 0,361 dari nilai butir kritik tersebut.

Data Hasil uji coba kuesioner Gaya kepemimpinan kepala sekolah sebagaimana tercantum pada lampiran 4 halaman 126, Perhitungan uji validitas untuk masing-masing item pada setiap variabel dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 17 for windows. Hasil pengujian validitas variabel Gaya kepemimpinan kepala sekolah tercantum dalam tabel 3.5. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa 35 item terdapat enam item yang tidak valid, yaitu item 3,4, 9, 14, 21 dan 31. Validitas diukur dengan membandingkan *t*-hitung dengan *r*-tabel. Bila *r*-hitung > *r*-tabel maka item tersebut valid, dan bila *r*-hitung < *r*-tabel maka item tersebut

tidak valid. Semua item yang valid akan digunakan untuk penelitian, sedangkan yang tidak valid tidak digunakan dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### Hasil

Mengenai data dari hasil penelitian mengenai variabel bebas yaitu Budaya mutu ( $X_2$ ) yang dijangkau melalui penyebaran angket, dari jumlah pertanyaan sebanyak 27 butir instrumen dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala empat (4 option). Hasil dari penyebaran angket kepada responden dianalisis dengan menggunakan SPSS versi 17 for windows dapat dilihat pada tabel dan berdasarkan skor yang diperoleh maka hasilnya sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis deskriptif Budaya Mutu**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Budaya Mutu	65	24	72	96	86.66	6.606	43.634
Valid N (listwise)	65						

Dari tabel diatas dapat diketahui skor tertinggi 96, skor terendah 72, range 24, rata-rata 86,66 dan standar deviasi 6,606. Setelah diketahui skor terendah, skor tertinggi dan range dapat digunakan untuk menentukan interval dengan rumus sebagai berikut :

Interval = skor tertinggi – skor terendah : 4 option

Interval =  $(96 - 72) : 4 = 6$

Mengenai data dari hasil penelitian mengenai variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Guru (Y) yang dijangkau melalui penyebaran angket dan jumlah pertanyaan sebanyak 24 butir instrument dengan penggunaan skala pilihan jawaban skala empat (4 Option) yang telah dikerjakan para guru setelah dianalisis menggunakan SPSS versi 17 for windows dapat dilihat pada lampiran dan berdasarkan skor yang diperoleh maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.**  
**Hasil Analisis deskriptif Prestasi Kerja Guru**

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimu m	Maxim um	Mean	Std. Deviation	Variance
Prestasi Kerja	65	22	63	85	73.46	5.244	27.502
Valid N (listwise)	65					0	

Dari tabel diatas dapat diketahui skor tertinggi 85, skor terendah 63, range 22, rata-rata 73,46 dan standar diviasi 5,244. Setelah ditehau skor terendah, skor tertinggi dan range dapat digunakan untuk menentukan interval dengan rumus sebagai berikut :

Interval = skor tertinggi – skor terendah : 4 option

Interval =  $(85 - 63) : 4 = 5,5$  dibulatkan menjadi 6

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan memisahkan variabel lainnya yang dicari pengaruhnya digunakan analisis regresi ganda yang bermanfaat untuk : (1) memberi penjelasan (Ekplanation) terhadap fenomena dari permasalahan yang diteliti; (2) memprediksi nilai variabel terikat (Y ) terhadap variabel bebas (X).

Untuk melihat sejauh mana pengaruh yang ditimbulkan dari masing-masing variabel dapat dilihat sebagai berikut : 1). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi kerja guru berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis, bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan kepala sekolah dengan Prestasi kerja guru secara umum tergolong sangat rendah yaitu hanya 0,153. Dengan demikian, artinya dimensi Gaya kepemimpinan Kepala sekolah belum tercipta secara baik. 1).Pengaruh Budaya Mutu dengan Prestasi kerja guru Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara budaya mutu dengan prestasi kerja guru yang dibuktikan dari hasil penelitian yang dilakukan penulis, bahwa kontribusi budaya mutu yang dilakukan kepala sekolah dan guru-guru secara umum tergolong cukup tinggi yaitu sebesar 0,646. Dengan demikian, artinya dimensi Budaya mutu sudah dilaksanakan dengan baik oleh kepala sekolah dan seluruh stakeholder sekolah. 2). Pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya mutu terhadap Prestasi kerja guru. berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu memberikan pengaruh yang cukup tinggi yaitu sebesar 0,504. Dengan demikian dua faktor tersebut yaitu gaya

kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu cukup berpengaruh terhadap prestasi kerja guru. Dengan demikian masih ada faktor-faktor lain atau variabel-variabel lain yang mempengaruhi gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu terhadap prestasi kerja guru.

## Pembahasan

Pengaruh Gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru Hasil analisis data tersebut memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  pada pengujian hipotesis penelitian sebesar 1,625, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000, nilai  $t_{hitung}$  pada taraf signifikansi  $\alpha=0,05$  dan  $dk=n-1=64$ , sehingga nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$ . Dilihat dari nilai koefisien regresi, koefisien regresi pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah sebesar 0,113, yang berarti bahwa setiap 1% pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,113%.

Dalam penelitian ini, tidak membahas mengenai “*type of leader*” tetapi hanya membahas “*style of leads*” yang berkenaan dengan “*manner of performing an action or playing*” atau cara melaksanakan kepemimpinan atau cara memainkan peran sebagai pemimpin. Berdasarkan gambaran hasil penelitian ini telah dibuktikan bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah merupakan faktor yang memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja guru. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan Dharma dalam Syutarman (2012: 68) berpendapat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau sekelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Dalam hal ini Dharma menekankan bahwa kunci kepemimpinan itu adalah pengaruh yang dimiliki seseorang dan pada gilirannya akibat pengaruh itu bagi orang yang hendak dipengaruhi. Dengan pengaruh kepemimpinan kepala sekolah sebagai pemimpin di lingkungan sekolah, akan mempengaruhi prestasi kerja lainnya, terutama guru dalam melaksanakan tugasnya.

Disisi lain, menurut Dharma (2000:48-49) bahwa gaya kepemimpinan adalah tingkah laku pemimpin pada saat ia berusaha mempengaruhi perilaku orang-orang yang dipimpinnya. Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Kepala sekolah yang mempunyai kepemimpinan yang efektif sedikitnya harus mengetahui, menyadari, dan memahami tiga hal :” (1) mengapa pendidikan yang berkualitas diperlukan di sekolah; (2) apa yang harus dilakukan untuk meningkatkan mutu dan produktivitas sekolah; dan (3) bagaimana mengelola sekolah secara efektif untuk mencapai prestasi yang tinggi.” Mulyasa (2013 : 19).

Berdasarkan hasil penelitian ini, telah terdapat pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik dapat membuat anggota menjadi percaya , loyal, dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi secara optimal.

Kepemimpinan sangat berperan dalam meningkatkan prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas di sekolah. Baik buruknya prestasi kerja guru banyak dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Semakin baik kepala sekolah menerapkan kepemimpinan, semakin baik pula prestasi kerja guru. Sebaliknya, semakin jelek kepala sekolah menerapkan kepemimpinan, semakin rendah pula prestasi kerja guru.

Pengaruh Budaya Mutu terhadap Prestasi kerja Guru Hasil analisis data pengaruh Budaya mutu terhadap prestasi kerja guru memperlihatkan bahwa budaya mutu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini bisa dilihat dari hasil pengujian hipotesis pengaruh budaya mutu terhadap prestasi kerja guru dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,844, sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,000, yang berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Nilai koefisien regresi variabel budaya mutu yaitu sebesar 0,504, yang berarti bahwa setiap 1% peningkatan budaya mutu akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,504%. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan budaya mutu akan meningkatkan prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Budaya adalah, ‘ hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti rajin bekerja.’ (Irham Fahmi, 2012:94).

Pengertian lain yang dikemukakan oleh Krench dan Sugeng, Budaya adalah sebagai suatu pola semua susunan, baik internal maupun perilaku yang sudah diadopsi masyarakat sebagai suatu cara tradisional dalam memecahkan masalah-masalah anggotanya (Sugeng Listiyo, 2008:85). Budaya didalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, kepercayaan, asumsi, nilai-nilai budaya implisit, serta premis-premis yang mendasar dan pengandung suatu perintah.

Budaya organisasi adalah perwujudan sehari-hari dari nilai-nilai dan tradisi yang mendasari organisasi tersebut. Hal ini terlihat pada bagaimana pegawai/guru berperilaku, harapan guru terhadap organisasi dan sebaliknya, serta apa yang dianggap wajar dalam hal bagaimana guru/pegawai melaksanakan pekerjaan. Sedangkan budaya mutu adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan lingkungan yang kondusif untuk keberlangsungan dan keberlanjutan perbaikan mutu. Budaya mutu terdiri dari nilai-nilai tradisi, prosedur, dan harapan tentang promosi mutu, Nursya'bani, (2006) dalam Mulyadi, (2010: 112).

Menurut Kamaruddin (2006) yang dikutip oleh Mulyadi (2010: 58-65) terdapat enam nilai budaya mutu yang menjadi dasar sebuah organisasi/institusi dalam usaha menerapkan budaya kualitas secara menyeluruh yaitu meliputi : 1) kami semua adalah bersama (organisasi, pembekal dan pelanggan); 2) tiada orang bawahan atau atasan dibenarkan; 3) terbuka dan berhubungan dengan ikhlas; 4) pekerja boleh mencapai maklumat yang diperlukan; 5) fokus kepada proses; 6) tiada kejayaan atau kegagalan tetapi pembelajaran dari pada pengalaman.

Pengaruh Gaya kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Mutu terhadap Prestasi kerja Guru hasil pengujian Hipotesis simultan untuk membuktikan pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya mutu terhadap prestasi kerja guru memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya mutu secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru. Hal ini bisa dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  hasil pengujian hipotesis parsial menggunakan uji F. Nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan yaitu 31,646, sedangkan nilai  $F_{tabel}$  yaitu sebesar 3,99, dimana  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Besarnya antara pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan Budaya mutu secara bersama-sama terhadap prestasi kerja guru yaitu sebesar 50,4% dimana sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat digaris bawahi kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugas. Kepemimpinan kepala sekolah yang baik, akan memberikan kesempatan kepada anggotanya, terutama gurunya, untuk selalu meningkatkan dirinya. Demikian juga kepemimpinan kepala sekolah yang baik, juga akan berusaha untuk selalu mengembangkan kemampuan anggotanya, terutama gurunya, baik melalui pengembangan dari atas, pengembangan teman sejawat, atau pengembangan diri sendiri. Dengan meningkatnya kemampuan anggota, khususnya guru, akan meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan meningkatnya prestasi kerja anggota, pada akhirnya akan bisa meningkatkan ketercapaian tujuan organisasi sekolah.

Tujuan akhir dari program peningkatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah pencapaian profesionalisme personal dalam menjalankan tugas. Peningkatan kemampuan personel pada dasarnya diarahkan untuk meningkatkan profesionalisme personel dalam menjalankan tugas. Dengan demikian peningkatan kinerja ataupun kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme guru dalam menjalankan tugas-tugas sebagai guru.

Prestasi kerja merupakan salah satu kebutuhan manusia yang terpenting dan selalu ingin dicapai. Prestasi kerja merupakan keadaan dimana seseorang merasa bahwa dia telah dapat menyelesaikan pekerjaannya dan merasa hasil pekerjaannya itu merupakan kebutuhan orang lain (pekerjaan itu berharap). Pengertian prestasi kerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai itu atau ditunjukkan seseorang maupun sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas pekerjaan dengan baik. Artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang telah ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu. Menurut Edi Sutrisno ( 2009: 150) prestasi kerja adalah : “hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta apersepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.”

Dari pengertian tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja mencakup dari kesanggupan dari seseorang bekerja atau melaksanakan tugas dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta kecakapan dalam menggunakan metode kerja yang dikuasai dan diikuti dengan tekun agar dapat mencapai hasil yang bermutu.

Pengaruh seorang pemimpin merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi prestasi kerja guru karena pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin merupakan aktivitas yang utama dimana tujuan organisasi dapat tercapai. Pada umumnya pengaruh kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu proses mempengaruhi aktivitas dari individu atau kelompok untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Pengaruh kepemimpinan yang dapat diterima bawahan, membuat guru /karyawan dapat bekerja lebih berprestasi dan mempercepat tercapainya tujuan yang telah ditetapkan.

Selain faktor gaya kepemimpinan kepala sekolah, Budaya mutu juga ikut mempengaruhi peningkatan prestasi kerja guru. Dengan pengembangan dan pelaksanaan budaya mutu yang konsisten dan terpadu, anggota organisasi dapat melaksanakan tugas secara terarah. Kebiasaan-kebiasaan yang baik yang ada di sekolah dapat meningkatkan semangat kerja dan tentu saja dapat meningkatkan prestasi kerja anggota organisasi. Gaya kepemimpinan yang dipersepsikan baik oleh guru, dan adanya Budaya mutu yang baik juga tentunya akan meningkatkan kinerja guru tersebut dalam menjalankan tugas dan melaksanakan pembelajaran.

## **KESIMPULAN DAN SARAN PENELITIAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa Gaya kepemimpinan Kepala sekolah dan Budaya mutu berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. Secara khusus dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1) Gaya kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan kepala sekolah yang sesuai dengan harapan guru akan meningkatkan prestasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik di sekolah. 2) Budaya Mutu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak. 3) Gaya kepemimpinan kepala sekolah dan budaya mutu secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja guru pada SMP Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak dengan besarnya pengaruh sebesar 50,4% dimana sisanya sebesar 49,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti menyumbangkan saran yaitu sebagai berikut : 1.) Kepala sekolah sebagai pemimpin disarankan untuk membangun komunikasi yang lebih baik dengan guru, memberikan apresiasi dan penghargaan yang sesuai kepada guru yang berprestasi, sehingga guru di SMP Negeri di Kecamatan Ngabang dapat meningkatkan kualitas kerjanya. 2.) Menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat demokratis tidak otoriter, bersikap adil pada semua stakeholder yang ada di sekolah. 3.) SMP

Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak, peneliti menyarankan supaya selalu memperhatikan dan meningkatkan budaya mutu, sehingga akan membuat tumbuhnya semangat kerja guru dalam melaksanakan pembelajaran. 4.) Guru SMP Negeri di Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak, peneliti memberikan saran supaya meningkatkan kinerjanya sehingga dapat meningkatkan efektivitas pembelajaran di SMP Negeri Kecamatan Ngabang Kabupaten Landak.

## DAFTAR REFERENSI

- Dharma, A. (2000). *Manajemen Prestasi Kerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mulyadi, 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam mengembangkan Budaya Mutu*, Malang, UIN-Maliki Press.
- Sugeng Listiyo., (2008). *Total Quality Management*. Jakarta. PT. Gramedia. Pustaka Utama
- Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana. Jakarta
- Syutarman., (2012). *Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SD Negero No.81/II Muara Bungo Kabupaten Bungo*,
- Undang-undang Republik Indonesia No. 14 Tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*,  
<http://eprints.uny.ac.id/9622/1/JUNAL.pdf>. Diakses tanggal : 5 April 2015, Pukul 19.40 Wiba